Informe Comercio

LA HORA DE LAS PLANTILLAS

Propuestas de CCOO



FEDERACIÓN DE SERVICIOS
COMISIONES OBRERAS EN ARAGÓN
www.ccooservicios.es/aragon/

LA HORA DE LAS PLANTILLAS

Este informe analiza la brecha entre los beneficios récord de las empresas y el deterioro de las condiciones laborales, proponiendo una hoja de ruta sindical para el sector de grandes almacenes, cadenas de distribución de alimentación y, en general, el del comercio en Aragón.

1. Estructura laboral y sindical del comercio minorista aragonés

Según los datos del mes de octubre del Instituto Aragonés de Estadística, el comercio minorista en Aragón (división 47 de la CNAE-2009) emplea **cerca de 40.000 personas trabajadoras** por cuenta ajena concentrando el **84,0% en la provincia de Zaragoza**.

Mientras que el tamaño medio de plantilla por empresa empleadora es de 4,1 trabajadores/as en Huesca y 4,3 en Teruel, en Zaragoza asciende a 9,5 trabajadores/as, reflejando el peso determinante de los grandes centros comerciales y superficies de distribución en el área metropolitana zaragozana. Destaca la **fuerte feminización** de un sector que alcanza el 68,8% de mujeres sobre el total de las plantillas.

Octubre 2026	Empresas	Plantilla	Hombres	Mujeres
Huesca	987	4.055	1.457	2.598
Teruel	518	2.224	847	1.377
Zaragoza	3.479	32.898	9.908	22.990
Total	**4.984**	**39.177**	**12.212**	**26.965**

Fuente: IAEST a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social

El IAEST recoge para el mismo mes 11.970 afiliaciones de trabajadores por cuenta ajena, de los que 2.100 están en Huesca, 1.328 en Teruel y 8.542 en Zaragoza. Por lo tanto, el comercio minorista emplea a un total de 51.147 personas en nuestra comunidad autónoma.

El sector se estructura sobre distintos tipos de comercio, no sólo por producto que vende, sino especialmente por las dimensiones tanto de la empresa como de los establecimientos.

Comercios con establecimientos de menos de 300 m^2: que pueden abrir los 365 días del año sin ninguna restricción de fechas y que se rigen por los siguientes convenios colectivos:

- Convenios colectivos estatales (se aplica en las tres provincias de Aragón):
  - Droguerías y perfumerías (500 personas / 89% mujeres)
  - Comercio de flores y plantas (600 personas / 60% mujeres)
  - Papel y artes gráficas (300 personas / 60% mujeres)
- Convenios colectivos de ámbito provincial:
  - Comercio general de Huesca (3500 personas / 65% mujeres)
  - Comercio general de Teruel (2000 personas / 65% mujeres)
  - Calzado de Zaragoza (900 personas / 83% mujeres)
  - Textil de Zaragoza (2000 personas / 80% mujeres)
  - Bazares, juguetes y artículos deporte de Zaragoza (2500 personas / 80% mujeres)
  - Ópticas de Zaragoza (800 personas / 70% mujeres)
  - Mueble de Zaragoza (800 personas / 50% mujeres)
  - Detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza (2600 personas / 40% mujeres)
  - Asentadores y detallistas de pescado de Zaragoza (800 personas / 45% mujeres)
  - Almacenaje y distribución alimentación Zaragoza (1200 personas / 20% mujeres)
  - Comercio del metal de Zaragoza (15000 personas / 75% mujeres)

Grandes cadenas del comercio con establecimientos de más de 300 m^2 que tienen limitadas las aperturas a diez domingos o festivos al año y en las que operan estos convenios colectivos:

- Estatal de Grandes Cadenas Comerciales del Sector de Comercio Textil y del Calzado (1500 personas / 80% mujeres)
- Estatal de reposición y marketing (1200 personas / 55% mujeres)
- Estatal de Grandes Almacenes (7000 personas / 65% mujeres)

De todos los convenios colectivos que aplican a las plantillas del comercio en Aragón, tanto los de ámbito provincial como estatal, **los únicos que no recogen ningún tipo de compensación por el trabajo en domingo o festivo son el convenio de reposición y márketing y el convenio de Grandes Almacenes.**

Según el ámbito funcional del convenio de Grandes Almacenes (GGAA) se define por la estrategia de mercado (ventas masivas a gran escala) más que por la especialización del producto, agrupando a grandes superficies de más de 30.000 m² a nivel nacional y cuya patronal ANGED agrupa a empresas como El Corte Inglés, Alcampo, Carrefour, Eroski, Ikea, Fnac, Leroy Merlin, Media Markt, Conforama, C&A, etc.

El diagnóstico revela que la rentabilidad del sector se ha construido tradicionalmente sobre la base de contratar "mano de obra barata" y maximizar la disponibilidad del personal.

Es necesario solucionar una contradicción estructural: mientras las empresas alcanzan beneficios récord, las condiciones laborales se mantienen en niveles de precariedad. Por eso, es ***"la hora de las plantillas"***.

2. La dimensión del comercio en Grandes Almacenes: presente y retos

- Evolución del negocio: entre 2019 y 2024 el sector experimentó un proceso de concentración empresarial (un 20% menos de empresas) que disparó la eficiencia. La facturación creció un 33%, superando los 127.000 millones de euros, pero el personal ocupado solo aumentó entre un 5% y un 8%. Esto generó un incremento de la productividad por empleado superior al 20%, que no se ha traducido en mejoras salariales proporcionales.
- Este mismo mes, el Gobierno de Aragón ha anunciado que el comercio minorista de nuestra comunidad duplica el crecimiento nacional en los últimos tres años, situándonos como una de las comunidades autónomas con mejores resultados.
- Retos futuros: el sector enfrenta una polarización del consumo y una transición demográfica donde el envejecimiento de la población senior marca la estrategia comercial. La Inteligencia Artificial (IA) es ahora una variable estructural, utilizándose no solo en ventas, sino para decidir turnos y procesos de selección, lo que exige una supervisión sindical activa para garantizar los derechos laborales.

3. El desempeño de las grandes empresas del sector

El año 2025 fue calificado como excepcional para las principales firmas:

- Carrefour: incrementó su beneficio operativo un 13,5%
- El Corte Inglés: logró uno de sus mejores años en rentabilidad y reducción de deuda.
- IKEA: récord histórico con un beneficio neto un 22% superior al año anterior.
- Leroy Merlin: creció un 5% en facturación, repartiendo 75,9 millones en beneficios entre su plantilla, aunque bajo fuertes críticas sindicales por la presión laboral.

4. Planteamiento de la patronal: Absentismo y escasez de personal

La patronal centra su discurso en el repunte de las bajas laborales, pero desde CCOO queremos poner de manifiesto una "confusión de términos intencionada" al equiparar la Incapacidad Temporal (IT) justificada con el absentismo injustificado para culpabilizar a las plantillas.

El aumento de bajas responde a la intensificación del trabajo, la falta de descanso y los riesgos musculoesqueléticos y psicosociales propios de jornadas extensas y sobrecargas de trabajo en los periodos de mayor actividad, como las ventas de Navidad y Rebajas.

5. Caracterización del empleo en el comercio minorista en Grandes Almacenes

Un análisis del empleo revela un perfil de las plantillas mayoritariamente femenino (65%) y de mediana edad (35-54 años), pero a pesar de la diversidad sociodemográfica, las condiciones de trabajo son homogéneas en su precariedad:

- Bajo peso específico de los gastos de personal: la remuneración de las plantillas solo supone el 9% de los costes de las empresas, frente al 12% de la media del resto de sectores.
- Trabajadores precarios y disponibles: la tasa de parcialidad en el sector es del 25% (frente al 16% de media en el resto de sectores) y no responde a necesidades de las personas trabajadoras, sino a una estrategia empresarial de flexibilidad extrema para cubrir picos de actividad, desregulando el descanso y forzando una disponibilidad total.
- Construcción de un sector "low cost": existe una brecha salarial del 40% entre los salarios de GGAA y los de la economía general. Las empresas de ANGED han mantenido políticas de congelación o subidas mínimas, situando el salario de entrada apenas 149€ por encima del SMI.

6. Análisis del clima laboral en GGAA

El análisis del cuestionario en el que han participado 24.000 personas trabajadoras de Grandes Almacenes en todo el país muestra un panorama crítico en el clima laboral:

- Conciliación: El 86% (71,1% totalmente + 14,9% bastante) señala como lo peor la falta de conciliación y trabajar domingos y festivos sin compensación adecuada.
- Sobrecarga: El 91% (75,7% totalmente + 15,3% bastante) denuncia mayor sobrecarga, falta de descanso y desmotivación.
- Retribución: El 72,7% está en desacuerdo con que su retribución sea acorde a su esfuerzo, y el 70,4% suspende los sistemas de incentivos.
- Movilización: El 97,5% (64,3% sin duda + 33,2% según actuaciones) respalda la movilización sindical como herramienta para mejorar sus condiciones laborales.

7. Propuestas sindicales para las plantillas de GGAA y el sector del comercio aragonés

Desde CCOO planteamos el cambio hacia un modelo basado en relaciones laborales justas:

- Dignificación Salarial: incremento del 4% anual, garantizando un diferencial mínimo del 5% sobre el SMI y recuperando el 100% del complemento de IT.
- Calidad del Empleo: elevar el empleo fijo al 90% y establecer una jornada mínima de 28 horas semanales para contratos parciales.
- Transformación Digital: vigilancia del Observatorio de Derechos Digitales sobre el uso de la IA y protección específica para el colectivo sénior (mayores de 55 años)

- Tiempo de Trabajo: reducción de 1.770 a 1.712 horas anuales, con 12 fines de semana de calidad (sábado y domingo) al año.
- Negociación urgente de Planes de Movilidad Sostenible (Ley 9/2025) en los polígonos y centros comerciales de Zaragoza. Adecuación de los servicios públicos de transporte urbano a las necesidades de las plantillas en Puerto Venecia y Torre Outlet.
- Marco aragonés de regulación del trabajo en domingo y festivo: el 17/02/2026 CCOO y UGT trasladaron una propuesta de negociación a CEOE y Cepyme Aragón para abrir un marco de negociación que articulase tanto la retribución del trabajo en domingo y festivo en todos los convenios colectivos del comercio como su voluntariedad. No se ha recibido respuesta.

8. Aperturas comerciales en domingo / festivo: mayor carga de trabajo

Durante las siete semanas que transcurren desde el Black Friday (27/11/2026) hasta el inicio de las rebajas de enero, las plantillas de las grandes superficies comerciales aragonesas acumulan ocho domingos y festivos trabajados, descansando únicamente cuatro días (7 de diciembre, navidad, año nuevo y reyes).

Los festivos aprobados por el Gobierno de Aragón para la campaña del año que viene se plantean incluso con mayor carga de trabajo, ya que varias cadenas del comercio (Lidl, Aldi, Decathlon de Huesca) han decidido acogerse a la ORDEN ECE/1405/2026, de 16 de septiembre del Gobierno de Aragón, añadiendo el 8 de diciembre como festivo de apertura comercial.

CAMPAÑA 2026-27						
L	M	X	J	V	S	D
nov-26						
23	24	25	26	27	28	29
30						
dic-26						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ene-27						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10

CAMPAÑA 2027-28						
L	M	X	J	V	S	D
nov-27						
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
dic-27						
		1	2	3	4	5
6	7	8*	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
ene-28 (previsión)						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9

*8 dic. laborable en Aldi, Lidl, Decathlon de Huesca

Por las características del sector, las plantillas del comercio difícilmente consiguen disfrutar dos días festivos consecutivos. Tradicionalmente Gobierno de Aragón y Ayuntamientos modificaban las fechas de apertura para permitir algunas fechas.

Con la nueva regulación de festivos comerciales que permite a los comercios modificar las fechas de apertura por localidad nos hemos encontrado que:

- Las plantillas de Alcampo, Aldi, Carrefour, Día y Lidl no podrán disfrutar de dos días consecutivos en jueves y viernes santos.
- Las plantillas de Alcampo y Carrefour no podrán disfrutar de dos días consecutivos los días 1 y 2 de mayo.
- Las plantillas de Alcampo, Aldi, Día y Lidl no podrán disfrutar de dos días consecutivos los días 15 y 16 de agosto.
- Ninguna plantilla del comercio en Aragón podrá disfrutar dos días de descanso consecutivos el 5 y 6 de diciembre.
- Ninguna plantilla del comercio en Aragón podrá disfrutar dos días de descanso consecutivos el 25 y 26 de diciembre.